

导 论

研究公司人力资源及其开发与管理，应当对人力资源这一基本范畴、其内容、特点和形成有所认识，并在此基础上，明确进行公司人力资源开发与管理的必要性。值此书之篇首，先对这些基本问题作一简述。

第一节 人力资源范畴

一、人力资源概念

(一) 人力资源的涵义

所谓人力资源，是指一定时间、一定空间地域内的人口总体所具有的劳动能力之总和。人力资源，作为一种经济资源，实质就是人所具有的运用和推动生产资料进行物质生产的能力。它包含体能和智能两个基本方面。体能即人的身体素质，包括力量、速度、耐力、反应力等，亦即对劳动负荷的承载力和消除疲劳的能力。智能，包含三方面：首先是人认识事物、运用知识、解决问题的能力，亦即智力，包括观察力、理解力、思维判断力、记忆力、想象力、创造力等；其次为知识，这是人类具备的从事社会

生产与生活实践活动的经验和理论；最后是技能，是人们在智力、知识支配和指导下实际操作、运用和推动生产资料的能力。体能、智力、知识、技能为人力资源现实应用形态，也是其作为资源的基本内容。这些具体的劳动能力，是人类所独具的，并以人体为其存在载体，没有人，作为经济资源的这些能力不复存在。因此，人力资源，在实际生活中便表现为具有劳动能力的人口。

人力资源概念，需要从如下意义上把握：（1）人力资源是总人口中的一部分，是总人口中具有劳动能力的人口；（2）人力资源之所以成其为资源，就在于它具有体能与智能，可以能动地推动物质资料，作为物质生产、经济运行必不可少的、首位资源要素而存在；（3）人力资源是总体概念，单个人难以称为人力资源；（4）人力资源是个时空概念，例如某一时间某个国家或地区（行政区划、经济区域、城市、乡村等）的人力资源，或者某个部门、公司、企业的人力资源；（5）人力资源，既有质的规定性，又有量的可计量性，是质和量的统一。

（二）人力资源的数量和质量

1. 人力资源的数量内容

人力资源是一定时间、一定空间范围内的总人口中具有劳动能力的人口之和。某一时间内一个国家或地区的人力资源数量内容，主要包括如下几部分人口群体：

- （1）劳动年龄^①内的在业人口；
- （2）未达劳动年龄但已从事社会劳动的就业人口；
- （3）超过劳动年龄仍继续从事社会劳动的就业人口；
- （4）劳动年龄内的失业人口；
- （5）劳动年龄内的从事家务劳动的人口；
- （6）劳动年龄内的在学人口；

^① 劳动年龄，在我国为：男 16—60 岁；女 16—55 岁。

- (7) 劳动年龄内的军队服役人口；
- (8) 劳动年龄内的其他具有劳动能力人口。

(1) 至 (3) 为社会在业人口，是已在利用的人力资源。前 4 部分人口为社会经济活动人口，现实的劳动力供给，系现实的人力资源。后 4 部分人口尚未形成现实的劳动力供给，故为潜在形态的人力资源。

这里有一个问题尚需讨论清楚，即人力资源与劳动力资源是否同一涵义？其说不一。一种意见认为二者非同一涵义，人力资源涵义更广，而劳动力资源只是劳动年龄内的具有劳动能力的人口，它是处于劳动年龄内的那部分人力资源，具体说来，就是上述第(1)、(4)、(5)、(6)、(7)、(8)这 6 部分人口。我们以为，此种意见值得商榷。第一，人力是人的劳动能力，是人所具有的推动物质资料的体力和脑力。就此意义上讲，人力就是劳动力；第二，无论人力，还是劳动力，作为经济资源，实质和要害不在于其年龄，而在于其自身具备的劳动能力。就此而言，人力资源与劳动力资源并无本质差别；第三，劳动力人口不等同于劳动年龄内的具有劳动能力的人口。现实生活中，未达到或超过劳动年龄的人口中，仍有部分人具有劳动能力，并参加到社会劳动之中，从而构成了现实的劳动力供给，若将他们排除在劳动力人口之外，理论上讲不通，与实践也相违。总之，实质上讲，人力资源可以说就是劳动力资源。

尚需特别指出，在总人口中，由于劳动年龄之外的具有劳动能力者所占比例很小，劳动年龄内丧失劳动能力者为数也很微少，而劳动年龄内有劳动能力人口占据绝大比重，他们是人力资源的主要构成部分；加之常常囿于资料的限制，因此出现以劳动年龄人口数量做为劳动力资源量或人力资源量的情况。这在日常工作和研究中，在一定场合和条件下，出于某种需要，是允许的。

以上为宏观空间的人力资源数量内容，微观范围的公司企业

人力资源量，则为全部现任在岗工作人员之总和，请长假长休（事假、病休）人员、停薪留职者、离退休人员不含于其内。

2. 人力资源的质量内容

人力资源的质量包含三方面内容，即思想素质、文化技术素质和生理心理素质。

思想素质：包括政治觉悟、思想水平、道德品质等。但是，作为人力资源质量内容的，主要是指劳动者工作的责任心、事业心、敬业精神、工作态度、思想状态或称为时代素质，例如是积极进取还是安于现状，勇于改革创新还是保守恋旧等等。

文化技术素质：主要就智力、知识、技能而言，这是人力作为资源所具有的质的规定性的主要方面。

生理心理素质：为前述体能和心理精神状态。

以上三方面素质的完整统一构成人力资源的全部质量内容，缺一不可。其中，生理心理素质是基础，文化技术素质是关键，乃人力资源本质所在，而思想素质是人力作为资源要素发挥作用的必要前提条件和保障，若没有此，即使具有高文化技术素质和体能的人力资源，也难以充分发挥其作用。有同志认为，思想道德固然重要，但它不构成人力资源内在质量要素，只是外在影响因素。我们不同意这种观点。首先，思想素质是人力资源内生要素。众所周知，人类有思想，这是人类在长期社会生产和生活实践中形成和发展并存在于人体内的内在素质特征。其次，思想素质是人力资源质量高或低的内在决定因素，而非外在影响因素。人类劳动能力非天生具有，各种能力，特别是智力、文化、技能的后天获得及其所获能力大小，根本上取决于其思想水平和状态。一个锐意进取、奋发向上，有着强烈责任心与事业心的人力资源群体，必然比因循守旧、不求上进、得过且过、自私自利、不负责任的人口群体，能更快地获得和提高劳动技能与文化知识。就一定意义上讲，思想素质高低，往往是人力资源总体质量高低的显

示器。

上述分别考察了人力资源的数量和质量。一定数量的人力资源是一个国家或地区、一个公司企业存在和发展的基础和前提条件。然而，数量的确定，往往依赖于人力资源质量状况。数量，只反映推动物质资料的人数；质量，则反映推动不同类型、不同复杂程度和不同数量生产资料的具体能力及其与物质资料相应的劳动力结构状况，其中也包含数量结构。在当今信息时代，经济发展主要取决于知识和科学技术进步。因此，对人力资源质量的要求愈来愈高，需求愈益强烈，而对数量需求相对减弱。加之人力资源的质量对数量有很强的替代性，而数量对质量的替代性则较差，甚至不能替代。所以，在人力资源数量一定的前提下，质量更重于数量。明确这一点，对于自觉扩大人力资本投资，加强人力资源管理，合理开发、利用、配置人力资源是十分必要的。

二、人力资源的特点

人力资源，是一种特殊的经济资源，与物质资源相比，具有自己的特征。

第一，人力资源具有生物属性。它是一种融于人体内的有生命的活的资源，与人的自然特征相关联，具有天然生理构成的方面和出生、成长、死亡的自然生理发展过程。物质资源与之不尽相同，一部分如同人类一样，是有生命的活的物质，如动物资源；另一部分，例如植物资源，虽然也是有呼吸的活的物质，然而不是人和动物那样的生命体，相当大部分的物质资源则是毫无生气、无生命的物质，如矿藏、工具、设备等等。

第二，人力资源具有社会属性。物质资源完全归属于自然界，人力资源虽然具有生物属性，也存在于自然界，然而它不属于自然界，而是属于人类社会，根本上讲是社会范畴。人力资源的形成是人类生活和生产活动的必然结果，同时它又是社会生产和生

活的主体，从其产生伊始，便存在于一定的人类社会形态之中。因此，它总是一定社会生产方式下的经济资源，反映一定的社会关系，并随社会进步和社会生产方式的发展而发展，离开人类社会，也就没有人力资源。

第三，人力资源具有能动性。能动性主要表现于四方面：一是人力资源具有思想、社会意识，从来都是自觉地、有意识、有目的地从事社会生产活动；二是人力资源有智力、知识和技能，因此，在与自然界的关系上，不是被动地服从于自然，而总是主动地去认识、利用、改造自然，使之对人类服务，达到既定目的；三是人力资源在社会生产和生活中居于主体地位，从而可以按照自己的意愿、目的和要求能动地发展生产，安排生活；最后，人力资源的能动性不仅表现在对自然界和物质资源的关系上，而且也表现于它在改造自然，发展生产力过程中，有意识地不断开发、提高和发展自己。

第四，人力资源具有时效性。它的形成、开发有一个过程，需要时间。仅就自然生理形成过程来看，至少需要 15 年，加上知识技能的积累和培训，则需更多时间。人力资源的使用，严格受到时间的限制。每个人的生命周期中，一般只有 15 岁到 60 岁（国际上一般到 65 岁）期间可作为劳动力资源发挥作用，而在这几十年里，每人在不同年龄段上的劳动能力又不相同。人力资源的使用要特别注意到这一特点。例如，在一个人力资源总体中，有处于青年、壮年、老年不同年龄阶段的劳动力，其体能、知识、经验、技能水平各异，需要对这不同年龄的人力资源进行优化配置，达成一个合理的年龄结构，以充分发挥各年龄段劳动力的能力长处，互补短处，提高经济效益。

第二节 人力资源的形成

一、社会人力资源形成

(一) 人口生产和消费是人力资源生成的物质基础

人力资源源于新生命的出生。新生命经过十余年的生长发育和教育,生长为具有一定体能和智能的人,具备了从事劳动的能力,对于社会经济运行说来,可以成为一种资源要素。这就是人力资源的形成过程。所以,人力资源的形成,首先仰赖于人口的生育和繁衍,即人口生产和再生产,新生命的诞生,在此基础上方有人力资源的进一步生成。

每个生命诞生之时起,本能地就要不断消费生活资料,以吸取养份,求生存。这一消费行为和过程,也就是生命维持和延续过程,是人的生命机体发育成熟过程,它形成和保持人的体力及智力载体。因此,人口的生产 and 再生产、人口的消费,是人力资源生成的物质生理基础和必要前提。

(二) 教育是人力资源形成的决定性条件

生育和消费形成人力资源的生理基础,同时也就形成和界定了人力资源的基本数量关系。但是,人力资源之成其为资源,还在于它有运用生产资料,改造物质资源,使之成为人类所需之物的劳动能力。这种质的形成则主要取决于教育。

第一,教育使人类具有智力、知识和技能,给予人力资源以质的规定性。教育有家庭教育,有社会教育,有实践经验知识的传授与继承,有正式的文化教育。尽管新生命诞生伊始就具有了社会性,在社会生活和生产中,总是自觉不自觉地受到社会方方面面的影响,不断增长见识和才能。但是,其智能的获得主要地还是来自家庭与社会有意识、有目的地从多方面、多渠道、多形

式所进行的各种教育。之中有生活知识和经验的传授与教育，有文化科学知识教育，还有生产知识和经验及其技能的传授与教育等。随着年龄的增长，受教育时间越长，学习和积累的知识与经验越渐丰富，逐渐形成劳动能力，具备了做为生产要素的基本条件。

第二，教育形成适应于经济发展所需要的各类人力资源。随着生产力发展和社会进步，社会分工愈益精细，国民经济分成不同产业、行业、部门，其构成纷杂而多层。与之相应，劳动力需有不同分工，在各产业、行业、部门的工作岗位上与物质资源相结合。这就要求劳动力必须具备与其工作岗位相适应的劳动体能、知识和技能。这种工作或职业适应性，只能由教育而形成。可以说，教育是培育人力资源具体劳动能力或各种职业适应性的最主要、也是最重要的途径和手段。

第三，教育是高质量人力资源的主要生产手段。经济发展，既需要具有一般劳动能力的普通型人力资源，又需要具有特殊技能和高科技知识的专门类型的人才资源。在当今科技进步时代，主要是对后一类型人力资源的需要，且需求愈益迫切。专门技术人才和高科技人才出自于中高等专业技术教育，特别是现代高等教育。教育，既是普通人力资源、更是高技能专门人才资源形成的决定性要素条件和生产手段。

（三）时间是人力资源形成的必要条件

人力资源形成非一日而就，有个过程，需要一定时间，所以时间成为人力资源形成的必要条件。

第一，人力资源生理基础的形成有一时间期。即人从出生到具体从事社会劳动所需体质的人体自然生长期。一般而言，需 15 年时间。

第二，人力资源智能的形成有一时间期。前面已述，智能非天生具有，经过教育方能具备，期间必有一教育期。具备从事社

会劳动所需的最基本的智力、知识、技能，即成长为初级的最一般的人力资源，也约需 15 年。就是说，一般人力资源的自然生长期和教育期具有同一性。如果形成更高层次的人力资源，则需更多教育时间。

第三，人力资源体能、智能的恢复与保持需要时间。人力资源形成后，即投入社会劳动之中。劳动过程，乃为人力资源体力、智力的支出，亦即人力资源的使用。但是，人力资源不是一次性无休止的使用。劳动者每经一劳动过程，必定消耗大量体力和精力，过后必须休息和进行生活消费，以恢复和保持自身劳动能力，准备再次进入劳动过程。就一定意义讲，这也可说是人力资源的再形成。它需要休息时间、消费时间和闲暇活动时间予以保障。可见，人力资源的形成及其劳动能力的维持，没有时间做为必要条件是不可能的。

二、公司人力资源的形成

公司人力资源的形成过程不同于上述社会一般人力资源的形成。任何一个公司，其人员均来源于社会人力资源，公司人力资源规模和质量在动态中形成、保持和提高。

（一）公司人力资源形成源于社会人力资源

公司人力资源形成同社会人力资源紧密相连，密不可分。首先，公司人力资源从社会现成取来。公司本身不生产人力资源，其人力资源不是自婴儿始就由公司培养教育形成，而是从社会已有的人力资源中挑选而来。

其次，社会人力资源总体是公司人力资源形成的基础。公司根据自己生产经营需要，对社会现成人力资源进行选择，而后接纳入自己公司，成为由公司管理、支配和使用的劳动力。因此，只有社会人力资源存在，方有公司人力资源的形成。社会人力资源总体是公司人力资源形成的源泉和基础。

再者，公司人力资源是社会人力资源总体的有机构成部分，可能成为其他公司人力资源的供给。任何一个公司人力资源形成都根源于社会人力资源总供给，所以，社会人力资源总体由各公司人力资源加总而成（当然并非等式，因为还有非公司人力资源）。换言之，公司人力资源是社会人力资源总体的组成部分。一个公司的人力资源，既取之于社会，又可以返回至社会，返回到社会的劳动力可能成为另外公司企业人力资源的供给和形成的源泉。正是在公司与社会间的不断交往与流动中，公司人力资源得以形成。

（二）公司人力资源的保持

公司从社会选取劳动力，便具有了一定规模的人力资源。然而，人力资源规模并非一成不变，公司人力资源在动态变化中不断形成与保持。

1. 公司人力资源的更替、补充和扩大

公司人力资源由各个不同年龄的劳动者组成。随着时间的推移，必然不断有劳动者超过劳动年龄而退出人力资源群体，继而有新的劳动力予以补充，这是公司人力资源的自然更替。除此之外，公司生产和业务的不断扩展，新技术的开发和采用等，均会提出增加劳动力数量和补充与新技术运用相适应的劳动力的需求。再者，公司辞退、解雇不称职员工，或者员工个人的离职调动等，均影响公司人力资源量及其构成，根据实际需要，公司会做出是否补充劳动力的决定。总之，正是在公司对劳动力这种动态需求变化之中，在这种需求不断由社会劳动力供给来满足的过程之中，公司人力资源才得以不断形成和保持。

2. 公司人力资源能力的获得和提高

公司不仅要从数量上形成和保持自己的人力资源，而且必须不断进行人力资本投资，在质量上进一步形成和发展人力资源，增大人力资本存量。任何一个公司，都有自己独特的工作和业务。进

入公司的劳动者，必须通过工作实践，学习并掌握本职业务工作，获得胜任公司工作的能力。同时，公司尚需有超前意识，考虑到公司未来的发展和科学技术的进步，根据公司拓展业务需求，有针对性地开展培训教育，提高广大公司员工的科学文化知识和技能。公司这种开发人力资源的工作，是进行的人力资本再投资，是适应公司生产经营需要的人力资源的进一步形成过程，实质即是人力资本的积累，从质上大大增强公司人力资源实力。

第三节 加强公司人力资源 开发与管理

一、人力资源是公司最重要的资产

(一) 人力资源——特殊的经济资源

房屋、建筑物、各种通用和专用设备、现金、存款、短期投资、应收及预付款项、存货等等，无疑是公司顶重要的资产。通常讲来，资产是公司拥有或控制的能以货币计量的经济资源。当然，就此而言，人力资源一般不算做资产。但是，就带来一定经济收益的经济资源而言，就公司控制或拥有了资产便掌握和控制了获得未来经济利益的权利而言，人力资源事实上也是公司的资产，只不过与物质和资金形式的资产相比，是一种更重要的特殊资产。

第一，人力资源是首要的能动性生产要素。劳动力、生产资料、资金、技术等均为生产要素，尽管对于整个生产和经济运行来讲，缺少之中任何一种生产要素都不可以，但是，诸要素的作用却不相同，其中，唯有劳动力是起决定性主导作用的第一要素，是能动性要素，生产资料、资金、技术等均被动地由劳动力使用与推动。

第二，人力资源是特殊经济资源。物质资源本身不创造价值，唯有人力资源通过自身劳动，创造价值，增加物质财富。虽然其他要素资源可以给公司带来经济利益，但那是在人力资源要素推动下，转移旧价值，加入新价值的结果。换言之，是人力资源的作用，方使其他要素资源带来经济利益。公司如果没有一定数量和质量的人力资源，再好的设备与技术，再多的资金，也无济于事。正是从此意义上讲，人力资源是公司最重要的资产。这样说，并非否定其他资源要素的作用，同样仅有人力资源，而无劳动手段与对象，无资金与技术，公司经济也无法运行。人力资源与物质资源要素在经济运行中互相依存、相互作用、相辅相成。但是，于此之中，人力资源是主体，从其能动的特殊地位和作用看，显得更为重要。

（二）人力资源——现代科学知识技能的发明创造者和载体

在当今科学信息时代，公司经济发展，主要靠现代科学技术和文化知识。科学技术、知识文化，均系人发明和创造。同时，科学技术知识于现代经济发展中的举足轻重作用，必须通过人力资源的活动才能实现，因为科学知识、现代技能存在于劳动者身体内，这是通过教育灌输予劳动者的。人力资源运用科学知识技能，作用于生产资料，即发生劳动行为，由此才推动经济发展。显然，人力资源是科学技术的发明创造者和载体，没有人力资源，就没有新科技的发明和运用，也就没有现代公司经济的迅速发展。

（三）人力资源所表现的忠诚、向心力、创造力，是公司的动力和活力所在

公司具备一定数量和质量的人力资源及充足的生产资料、资金和高科技，只是具备了公司经济发展所必要的物质条件，并不等于公司经济一定能很好地迅速发展。在其他条件具备的前提下，一个公司经营好坏关键取决于人，取决于公司员工能否心朝一处想，力向一处使，取决于大家的敬业精神。公司的凝聚力，公司

员工对公司所表现的忠诚、向心力、创造力，是公司活力所在，是公司兴旺发达、蒸蒸日上的强大推动力。否则，纵然有顶好的生产经营物质条件，若没有公司人力资源的齐心协力、奋发进取、竭诚努力工作，公司经济也难以迅速发展。

综上所述，在公司经济发展过程中，人力资源起着无可替代的特殊重要作用，加强对人力资源的开发与管理意义重大。

二、加强社会主义市场经济条件下的公司人力资源开发与管理

在由社会主义计划经济向市场经济转轨的宏观背景下，微观经济运行发生了巨大变化。人力资源，做为一种经济资源和能动的生产要素，其整个经济活动、运行过程，呈现出与计划经济体制下完全不同的新变化和新特点。在此种情况下，适应改革的新形势，加强公司人力资源开发与管理更是十分重要；探寻市场经济条件下人力资源运行规律及其管理工作的特点也显得格外必要和迫切。

（一）市场经济条件下公司人力资源管理的新变化

1. 公司具有了人力资源管理的自主权

传统经济体制的特点是中央高度集权，利益高度集中。与市场经济相适应的经济管理体制，使经济利益同经营者直接挂钩，变集权为分权，使公司具有相对独立经营管理的自主权。这种自主权在人力资源管理上表现得甚为突出。例如，公司领导，过去由上级委派任命；现今可以选举，甚至公开招聘选用。人员定额、招工计划，过去完全由上级下达指令，国家作为用工主体，通过主管部门直接指派分配劳动力，公司则系非用工主体，也无权罢免或解雇不称职的干部与职工；现在公司可根据自身生产经营的实际需要确定人员规模，自行招聘，择扰录用，并采用固定工、合同工、轮换工、季节工、临时工、计时工、计件工、计额工和集

体单项任务或工序承包等多元化的灵活用工形式，随之，公司具有解雇不称职员工的权利。工资收入分配标准和办法，原由国家统一包定，直至定到每个人，且绝对刚性；现在公司据经营好坏，有自主确定工资标准、分配方式和收入构成等的自由和权力。

上述例证表明，在国家作为经济主体，统包统配人力资源，权力和利益高度集中的体制下，权、责、利事实上与公司关系不大，公司事实作为基层行政单位，其经营管理任务是简单化的，只要服从上级，按上级指令行事即可。相比之下，改革以来，随着劳动关系主体的转换，公司独立自主权力的扩大，责任增强，利益关联密切，人力资源管理任务变得繁重、复杂而多变，加强对人力资源管理，成为公司的重要任务。

2. 劳动者具有自身劳动力的支配权，其就业主体地位回归

在公有制的计划经济条件下，劳动力属于国家所有和支配，国家不仅是用工主体，也是就业主体，对劳动力的就业与使用，乃至劳动者的生活，实行统包，且一包到底。市场经济条件下，适应客观经济运行规律的要求，劳动力归个人所有，为个人支配，劳动者成为劳动关系主体，自由选择职业和工作单位，在就业制度上引进竞争机制，实行公司与劳动者个人双向选择。就是全民所有制职工，也具有了支配自身劳动力的权力，可以进行职业再选择。总之，在向市场经济转轨过程中，出现许多新情况、新问题，劳动管理工作任务不是减轻，而是越加繁重。在这种情况下，只有加强人力资源管理，才能很好地适应变化了的情况，有效调适企业与劳动者的劳动关系，保证向市场经济过渡中的公司人力资源需求的满足，使公司事业得以顺利发展。

3. 劳动力从固态转变为动态

传统经济体制下，国家对非农劳动力的统包统配制度，使劳动者终身固定于一种职业甚至一个单位。农村劳动力，则受户籍制度、城市招工和粮油副食供应等制度、政策的严格限制，祖祖

辈辈被禁锢在乡村土地上，一般绝对走不进壁垒森严的城市。我国城乡劳动力均处于一种固态形式，而种种人为政策、法规、制度的强大作用和压力，又将之几十年绝对凝固化。

20 世纪 70 年代末涌起的改革开放大潮开始冲破人为的禁锢，向市场经济转轨又进一步引导人们走上新的奋进之路。市场经济是充满活力和竞争的经济，本质上要求劳动力的自由流动。这种客观要求和经济利益的趋动，使我国劳动力从固态转变为动态，开始做全方位、多方面的流动，例如有地区间、城乡间、产业间、行业间、职业间、公司企业间的横向流动；有工人升为管理者、领导管理者成为工人的上下垂直流动等等。面对劳动力这一重大变化，公司只有加强人力资源管理，才能不断形成和保持本公司人力资源队伍，增强经济实力，以在激烈竞争中立于不败之地。

（二）加强新形势下的公司人力资源管理工作

这里所讲的所谓新形势，系指我国新的经济形势，“新”的主要意义在于：（1）我国已进入现代化经济建设新时期，在现代科学技术信息时代，科学技术的进步和教育的发展是现代经济起飞的决定性推动力量；（2）我国正由社会主义计划经济向市场经济转轨和发展；（3）我国改革开放跨上新台阶，正迈开步伐向纵深发展，许多新的改革举措陆续出台。适应这种新形势，公司的企业管理，特别是人力资源管理工作不可循规蹈矩，必须转轨，提高到现代化管理的新水平。

当今，在发达国家，在后工业化进期，企业管理已转向以人为中心的现代型管理，人力资源管理作为一种新兴的管理职能，已经得到各国企业界普遍重视。目前，日本企业界已形成一整套由人力资源计划、职工录用与选择、职工工资与奖励、职工培训与评议及提升等多方面内容构成的人力资源管理体系。日本企业人力资源管理以富有人情味和队伍高度稳定见长，形成了公司企业关心职工，职工忠诚于公司的良好局面。美国人力资源管理以充

分重视个人的能力和个人的发展为基本特征。原西德则高度注重职工作用，成功地实施了职工参与企业管理制，成为其经济发展、实力迅速增强的重要原因。当今，发达国家已经步入了以人力资源管理为核心的现代企业管理时期。面对如此形势，我国必须在企业管理方面适应我国经济发展的内在要求，加大改革力度，积极加快转轨变型的步伐。

第一，提高对新形势下加强公司人力资源管理必要性、重要性的认识。前面已述，人力资源不同于物质资源，在经济运行中有其不可替代的特殊地位和作用，所以，任何时候不可不注重对人力资源的管理，以充分发挥其主观能动性，提高公司经济效益。在当前经济发展的新时期，深化改革的重要内容，就是改革劳动制度，其中包括用工制度、就业制度以及改革工资分配制度、社会福利保险制度等等。这一系列劳动制度改革，关乎人力资源的切身利益，它使人力资源经济活动复杂化。随着改革的步步深入，必然出现许多我们从未遇到过的新情况、新问题。因此，加强新形势下的公司人力资源管理显得尤为必要和重要。

第二，公司人力资源管理要从单纯管人方式向发现人的潜力、开发人的潜力、追踪人的发展、促进人的发展方式转变。单纯管人，管不住心，往往反而挫伤人的积极性，如此，公司是绝对搞不好的。人力资源管理不是为管理而管，核心实质是挖掘人的潜能，充分调动人的积极性、创造性，把大家的心吸引、凝聚到公司事业中。在这样的指导思想之下，公司人力资源管理方才管到点子上，这是公司事业兴旺发达之所在。

第三，明确认识公司具有双重的事业和任务：一是获取最大经济效益；二是促进劳动者全面发展。计划经济体制下，公司的事业和任务就是完成上级指令性计划指标。改革开放、发展市场经济以来，增加赢利，获取最大经济效益，成为公司的事业和中心任务。但是，现代经济发展，仅局限于此就远远不够了。人力

资源现代化素质的提高和积极性的充分调动与发挥，是发展公司事业，实现公司效益的决定性要素，是公司事业发展的可靠力量。同时，社会主义生产目的本来就是为了人，为了全体人民物质文化生活水平不断提高和劳动者的全面发展。因此，充分开发公司企业人力资源，激励职工积极性，提高职工生活，促进职工全面发展，理应成为公司事业重要组成部分。把人力资源管理做为公司大事业来做，把人力资源管理做为公司管理首要任务做好，公司经济发展才有可靠保证；而经济发展的结果、效益的提高又进而成为充分开发与调动劳动者潜能和积极性，使之全面发展的物质保障。公司这两项事业和任务并重，互相促进，相互推动，在一个良性循环的轨道上不断前进。

总之，从加强人力资源管理入手，使传统型人力资源管理迅速转入现代型管理，必然促进整个企业管理转轨变型，缩短与发达国家管理水平的差距，加快与国际经济接轨的速度。